

○鎌田座長 それでは、ただいまから、第5回「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」を開催いたします。

皆様には、本日は御多忙のところ、また少し暑いところを御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、全ての構成員に御出席いただいております。また、大下構成員、山田構成員はオンラインでの御出席となります。なお、大下構成員におかれましては、13時半から14時まで、一時離席されると伺っております。

本日は、議事次第にありますとおり、「検討事項について②」となっており、具体的には「募集情報の的確表示」と「中途解除等の事前予告・理由開示及び継続的業務委託」について御議論いただきたいと思っております。

それでは、初めに事務局より御説明いただき、その後、各事項について議論を行っていききたいと思います。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

(カメラ撮影終了)

○鎌田座長 それでは、事務局より「募集情報の的確表示」と「中途解除等の事前予告・理由開示及び継続的業務委託」について、一括で御説明をお願いいたします。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。それでは、御説明に入らせていただきます。

まず、本日出ししている資料でございます。

資料1が、政省令に委任されている事項に係る論点についての資料でございます。

資料2は、指針に委任されている事項に係る内容についてのものとなっております。

参考資料といたしまして、参考資料1は、条文や他法令の例、それから実態調査などのデータを掲載しているものでございます。

参考資料2は、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省が45の関係団体にヒアリングを行ってございましたところ、そのうち、本日の議題の関連部分の御意見を事務局のヒアリングという形で取りまとめたものとなっております。

参考資料3は、法律の国会審議等の審議録の関係部分を抜粋したものです。

参考資料4は、国会における附帯決議となっております。

参考資料につきましては、本日は時間の関係から御説明は割愛させていただき、主に資料1と資料2を中心に御説明し、参考資料については御参照いただく形で御覧いただければと思っております。

それでは、資料1を御覧ください。

1は「募集情報の的確表示」についてでございます。

法第12条の条文につきましては、参考資料1の3ページ目に記載されておりますので、

御参照ください。法第12条におきましては、第1項としまして、特定業務委託事業者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により、その行う業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（業務の内容その他の就業に関する事項として政令で定める事項に係るものに限る。）を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならないとしております。

また、第2項におきまして、特定業務委託事業者は、広告等により前項の情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならないとしてございます。

この規定の趣旨といたしましては、特定受託事業者の発注の獲得経路として、不特定多数に向けた仲介・広告などの募集を経由することが一定以上あるということを踏まえ、正確かつ最新の募集情報が広告などに掲載されることが、特定受託事業者の円滑な就業及び能力の適切な発揮の観点から有効という観点から設けられたものと承知してございます。

資料1でございますが、法の委任事項といたしましては、（1）的確表示義務の対象となる募集情報の提供方法、（2）的確表示義務の対象となる募集情報の事項、（3）特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項、指針で規定する事項となっております。

まず、（1）募集情報の提供方法でございます。

○のところでございますけれども、「新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布」の他に規定すべき提供方法として、どのようなものが考えられるかとしまして、矢印のところ、職業安定法における労働者の募集情報に関する的確な表示（第5条の4）と同様に、①書面の交付、②ファクシミリ、③電子メール等（SNSを含む）、④電子計算機と電気通信回線を接続する方法（テレビ、ラジオ、インターネット等）とすることについてどう考えるかとしてございます。

なお、職業安定法第5条の4につきましては、参考資料1の4ページに掲載してございますので、御参照いただければと思っております。

次に、（2）的確表示義務の対象となる募集情報の事項でございます。

○ 「業務の内容」のほか、「就業に関する事項として政令で定める事項」についてどのようなものが考えられるかとしてございます。

矢印のところでございますが、先ほども御覧いただいた職業安定法の第5条の4では、的確表示義務の対象となる募集情報につきましては、「労働者の募集に関する情報」等として幅広く対象としているというようなことがございます。それを踏まえ、「就業に関する事項」について、例えば以下のように幅広く対象とすることについてどう考えるかとなっております。

ここで、ポツを5つほど例として記載してございます。

1つ目、業務の内容。その具体的な中身として、成果物（給付）の内容又は役務提供の内容、業務に必要な能力又は資格、検収基準、不良品の取扱いに関する定め等。

2つ目のボツ、特定受託事業者の募集を行う者に関する事項。

3つ目のボツ、就業の場所、時間又は期間に関する事項（場所又は時間、納期、契約期間等）。

4つ目のボツ、報酬に関する事項（報酬の額（算定方法を含む）、支払期日、支払方法、その他の経費、成果物の知的財産権の取扱い等）。

最後のボツ、契約の解除（契約不更新を含む）に関する事項といたしまして、解除事由、中途解除の際の費用・違約金に関する定め等としております。

なお、ここでそれぞれの項目について括弧内で示した内容につきましては、政令ではなく、指針で具体的に詳しくお示しするというを想定して記載してございます。

続きまして、（3）指針事項についてでございます。恐れ入りますが、資料2のほうを御覧いただければと存じます。こちらは指針のたたき台となっておりますが、第二のところから「募集情報の的確表示」という形で掲載するという案になってございます。

まず、「1 概要」のところでございますが、ここで最初に法第12条の趣旨を書き込んだ上で、2つ目の○でございますが、法第12条第1項及び第2項に規定いたします「業務委託に係る特定受託事業者の募集」の判断の考え方といたしまして、矢印のところでございますけれども、結果として業務委託した相手方が特定受託事業者であったか否かに関わらず、募集情報の提供時点において特定受託事業者に業務委託することが想定される募集としてはどうかとしてございます。

また、3つ目でございます。先ほど政令事項のほうで御覧いただきました的確表示の対象となる募集情報の事項につきまして、詳細について指針に書いてはどうかと申し上げましたところ、ここで業務の内容や就業の場所、時間、期間、報酬に関する事項、契約の解除等といった、政令で定める事項についての詳しい内容、具体的な内容をここで書いていくということを想定してございます。

「2 募集情報に係る虚偽の表示の禁止」についてでございます。

1つ目の○の虚偽の表示についてというところでございます。ここで禁止される虚偽表示というものがどのようなものなのかについての解釈を記載するとしておりまして、矢印のところ、意図して募集情報と実際の就業に関する条件を異ならせた場合、実際には存在しない業務に係る募集情報を提供した場合といったことを虚偽の表示として示してございます。

この考え方につきましては、参考資料1の6ページ、7ページでございますけれども、こちらで職業安定法の的確表示義務に係る指針、それから業務取扱要領を掲載してございまして、この中で虚偽の表示とか、この後御説明する誤解を生じさせる表示といったことについても考え方を示してございますので、それを御参照いただければと思っております。虚偽の表示の考え方につきましては、この安定法の並びで考えてはどうかということで御提案してございます。

また、資料2のほうにお戻りいただきまして、2の2つ目の○でございます。特定業務

委託事業者が、他の事業者に広告等による募集を委託した場合であって、他の事業者が虚偽の表示をしていることを認識した場合の対応といたしまして、矢印として、情報の訂正の依頼をすることとしております。今回の規定につきましては、特定業務委託事業者が他の事業者に広告等による募集を委託した場合についても、特定業務委託事業者に対する的確表示の義務が適用されるものと解釈されますところ、他の事業者が虚偽の表示をしているということを認識した場合の対応として、矢印の情報の訂正を依頼するということを入れさせていただいているところでございます。

続きまして、「3 募集情報に係る誤解を生じさせる表示の禁止」についてでございます。

1つ目の○で、誤解を生じさせる表示についての解釈でございますが、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示としておりまして、先ほどの安定法の考え方に倣ってございます。

2つ目の○について、先ほどと同様、他の事業者に広告等による募集を委託した場合に、誤解を生じさせる表示をしていることを認識した場合の対応といたしまして、同様に情報の訂正の依頼をするということに記載させていただいております。

4番、「募集情報に係る正確かつ最新の表示の義務」についてでございます。

1つ目の○ 正確かつ最新の内容を保つにあたり、適切に対応すべき措置といたしまして、矢印の1つ目でございます。募集が終了した場合や変更した場合には、情報の提供の速やかな終了、変更をするということですか、また、広告等による募集を他の事業者に委託した場合には、情報の提供の終了、変更を依頼すること。

また、2つ目の矢印でございますが、募集情報を提供するに当たっては、時点を明らかにするということを書いてございます。こちらにつきましても、安定法の考え方に倣った形ということで御提案してございます。

最後に、5でございます。こちらは、今回望ましい措置として指針に盛り込んでどうかという御提案でございます。「特定業務委託事業者が、広告等により、募集情報を提供するときに望ましい措置」という形で、募集情報の的確表示の対象となる事項として、先ほど政令に定める対象事項として、政令に定める事項及び指針に書いてはどうかという事項を御覧いただいたところでございますが、それぞれその内容に含まれる具体的な事項も含めて、募集時に明示することが望ましいことを規定してはどうかというものでございます。

この法第12条自体は、募集情報を提供する場合に、その内容を的確にすることというものでございますが、その内容を、指針に望ましい措置として、募集時に提供するということ盛り込むことによりまして、多くの就業に関する情報が募集時に明示されることで、募集情報に関する認識のそごを可能な限りなくし、当該募集情報に適する特定受託事業者が応募しやすくなること、それから取引上のトラブルの未然防止にも資するということで御提案しているものでございます。

募集情報の的確表示につきましては、以上でございます。

続きまして、「中途解除等の事前予告」につきまして御説明させていただければと思います。資料1にお戻りいただければと存じます。「2 中途解除等の事前予告・理由開示」でございます。

まず、条文を御確認いただければと存じますが、参考資料1の14ページに条文を記載させていただきます。

読み上げさせていただきますと、第16条でございます。第1項 特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも30日前までに、その予告をしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りではないとしております。

また、第2項でございますが、特定受託事業者が、前項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。ただし、第三者の利益を害するおそれがある場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りではないと規定してございます。

この事前予告の趣旨といたしましては、特定の取引関係が継続いたしますと、特定受託事業者が当該取引に自らの時間や役務の多くを投入し、依存度が高まるということから、契約の期間が一定期間以上であるような契約、また更新により一定期間継続している契約の中途解除、それから不更新については、事前に予告することで特定受託事業者が次の取引に円滑に移れるようにして、解除等に伴う時間的、経済的損失を軽減し、特定受託事業者の安定的な就業環境を整備するということと承知してございます。

また、理由の開示につきましては、解除予告を受けた特定受託事業者が、契約の存続に向けた交渉、それから別の取引に向けた事業の見直し、またトラブルの回避に資するように特定受託事業者が請求した場合には、特定業務委託事業者が解除の理由を遅滞なく開示するものとしたと承知しているところでございます。

それでは、（1）の事前予告の方法でございます。ここで、書面、口頭、電磁的方法が想定される場所、どのようなものが考えられるかとしてございます。

また、（2）事前予告の例外事由についてでございます。国会におきましては、災害等による業務委託の実施が困難になったため、契約を解除する場合がありますとか、特定業務委託事業者のいわゆる上流の発注事業者による突然のプロジェクトのキャンセルといったことにより、契約を解除せざるを得ないような場合。また、契約を解除することについて、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がある場合などの議論がなされていたところでございます。

また、これに加え、団体ヒアリングにおきましても、30日前の予告が困難な事例について幾つかの御意見があったところでございます。

これらを踏まえまして、1つ目の○ 「災害その他やむを得ない事由」の他に規定すべき場合として、どのようなものが考えられるかといまして、矢印のところですが、特定受託事業者が次の取引に円滑に移行する等の観点から、例外事由は事前予告をしないことが認められる合理的理由が客観的に存在する場合に限定すべきではないか。また、事前予告義務の回避を目的とした行動を誘発しないためにどのようなことが考えられるかということで記載しているところでございます。

例のところには4つほどポツを記載してございます。

1つ目のポツ、再委託の際の元委託者からの全部又は一部のキャンセル等により、当該特定受託事業者の業務の大部分が不要となってしまう等、直ちに契約を解除せざるを得ない場合。

2つ目のポツ、契約の更新により継続して業務委託を行う場合又は基本契約が締結されている場合であって、業務委託の期間が短期間である一の契約（個別契約）を解除しようとするとき。

3つ目のポツ、特定受託事業者の責めに帰すべき事由に基づいて直ちに契約を解除する必要が認められる場合。

4つ目のポツ、基本契約が締結されている場合であって、特定受託事業者の事情により相当な期間、個別契約が締結されていない場合ということを挙げさせていただいております。

なお、他法令の例につきまして、労基法の例を記載してございます。労基法の解雇予告については、①天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、又は②労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合は例外事由となっているところでございます。

続きまして、(3)理由開示の方法についてでございます。

1つ目の○ 書面、口頭、電磁的方法が想定される場所、どのようなものが考えられるかとしております。

矢印でございますが、①開示された理由を特定受託事業者が正確に認識できる必要があるという観点、それから、②理由開示は特定受託事業者から求めがあった場合のみ開示するものであり、特定業務委託事業者の負担は事前予告と比べると相対的に小さいという観点等を踏まえ、書面及び電磁的方法のみとしてはどうかというふうにしております。

他法令の例といまして、労基法における退職証明につきましては、労働者が証明書を請求した場合においては、遅滞なく、請求した事項についての事実を記載した証明書の交付が必要とされていることを記載してございます。

(4)は理由開示の例外事由でございまして、1つ目の○ 「第三者の利益を害するおそれがある場合」の他に対象とすべき場合として、どのようなものが考えられるかとして

ございます。

特定受託事業者が契約の存続に向けた交渉、別の取引に向けた自らの事業の見直しに取り組むことができるようにするとの規定の趣旨を踏まえて、例外事由は「他の法令に違反することとなる場合」など、限定すべきではないかとしてございます。

ここで※印でございますが、法律上、理由開示は事前予告日から契約満了日の間で請求することとなっているため、事前予告の例外事由に該当する場合は理由開示の請求対象とはならないということに御留意いただければということを書いてございます。

他法令の例といたしましては、労基法における退職証明や雇止めの理由については、特段開示の例外事由は定められていないと記載してございます。

続きまして、「3 継続的業務委託」についてでございます。こちらは、前回御議論いただきました法第13条の育児介護等に関する配慮義務と、先ほど御説明いたしました法第16条の中途解除等の事前予告義務に共通する論点ということになってございます。

継続的業務委託に関する条文、13条と16条の条文につきましては、参考資料1の20ページのほうに記載しているところでございます。

法第13条の1行目の赤字のところでございますが、その行う業務委託、政令で定める期間以上の期間行うもの（当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。）に限る。以下この条及び第16条第1項、中途解除の条文ですが、そこにおいて「継続的業務委託」という、としているところでございます。

継続的業務委託の考え方につきましては、国会における議論といたしましては、アンケート調査におきまして、契約期間が1年以上の場合には、仕事の掛け持ち数が減ることにより、特定の発注事業者への依存度合いが高まる傾向が見られるということですか、育児介護等の配慮につきましては、一定期間以上の取引関係があるということで、当事者間で働き方を調整できる関係性が生まれると考えられるといった議論がなされていたところでございます。

また、中途解除等の事前予告につきましては、先ほど御説明したことの重複となりますが、特定の取引関係が継続すると依存度が高まることから、契約の期間が一定期間以上である契約更新により、一定期間継続している契約の中途解除や不更新について事前に予告することで、解除等に伴う時間的、経済的損失を軽減するものという趣旨があるところでございます。

こうしたことを踏まえまして、まず、（1）の継続的業務委託の期間のところでございます。

○のところですが、データや他法令等を踏まえ、どのように考えるかということで、データのところは、先ほど国会における議論でも言及した部分でございますが、参考資料の23ページのデータを御覧いただければと存じます。令和4年度のフリーランス実態調査結果におきまして、主な契約期間中の掛け持ちの数を調べた調査におきまして、フリーランスの契約期間が1年以上となると、契約期間中に他と掛け持ちをしていない割合が6割か

ら7割程度となるなど、当該契約に対する依存度が高い傾向があるとなっているところがございます。

また、他法令の例でございます。

ここでは、1つ目のポツ、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の例といたしまして、雇入れの日から1年を超えて継続勤務している者に対し契約更新しないこととしようとする場合の30日前までの予告義務でございますとか、また、家内労働法の例として、6月を超えて継続的に委託している場合に委託を打ち切ろうとする場合には遅滞なく予告するような努力義務の例を書かせていただいているところがございます。

次に、(2) 契約の更新についてでございます。

1つ目の○でございます。契約の更新により、2以上の業務委託がある場合に、いわゆる空白期間について、契約と契約の間にある期間についてどのように考えるかというものでございます。継続的業務委託には、契約の更新によるものも含まれているとされているところがございますが、2以上、連続して業務委託契約がある場合、一の業務委託と次の業務委託との間に空白期間があることを認めるのか。また、認めるとして、どのぐらいの期間とするのかということでございます。

また、2つ目の○、契約の同一性につきまして、連続する前後の業務委託がどのような内容であれば、契約の更新と認められるかというところでございます。契約の更新といった場合に、同一の特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で何回か契約が更新されていた場合に、その前後の業務委託契約の内容がどの程度同じということであれば、契約の更新と認めてよいかという論点でございます。こちらにつきましては、政令事項になるのか、指針事項になるのかということはございますが、この検討会で御議論いただければと思っております。

以上が事務局からの資料の御説明でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの事務局の説明を踏まえまして、御議論いただきたいと思っております。範囲が広いものでありますので、まず、募集情報の的確表示について御議論いただきたいと思っております。自由に御発言ください。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 ありがとうございます。

資料1の募集情報の的確表示の(1)の矢印のところで電子メール等(SNSを含む)となっておりますけれども、この間、Teamsのチャットツールも政府のほうで容認していくような話を報道で見ました。その中で1つ懸念されている、これまでの議論の中で出てきましたが、SNS、例えばLINEなどのスクリーンショットを撮るとか、紙で印刷して自己防衛していくというような形がありましたが、そういった自己防衛の仕方というのはやり過ぎなのかなと思っているということが1つあります。

また、SNSのほうですけれども、事務局のほうにお聞きしたいのですが、例えば虚偽の報



告、事故とかいろいろな意味で紛争になってしまった場合に、SNSの運営会社のほうに情報公開を求めることができるのかどうかということをお聞きしたいと思っております。本会の会員に話を聞いてみたのですけれども、SNSを使ったやり取りが普通に行われているというところもありますので、ぜひともこの範囲を広げていただきたいと思いますとおるのですけれども、都度スクリーンショットを撮るとか印刷するというのは、なかなかそこまでできないだろうと言われていたということと、情報開示が可能ということであれば、それは回避できるということでもありますので、ぜひ聞いてみていただきたいと思いますと言われてたので、今回発言させていただきました。よろしくお願ひします。

○鎌田座長 ありがとうございます。

御質問の部分もありましたけれども、事務局、大丈夫ですか。

○立石大臣官房参事官 すみません、今、御質問のところは、1の募集情報の的確表示のところだと承知してございますけれども、ある意味募集情報ということで、不特定多数または特定多数にばあっとまくような内容のものということになってございます。そういった中で、スクリーンショットとか印刷とかで募集情報を取っておくという趣旨の御質問でしょうか。申し訳ございません。

○大谷構成員 そうです。例えば著作権などが絡むようなもので、初めは書いていなかったのに、後から必要になったみたいなことを言われてしまうとか、そういったものを防ぎたいということをお会員のほうからは聞いております。

○立石大臣官房参事官 すみません、御質問の趣旨を理解していなかったら大変恐縮なのですが、的確表示ということでございますので、そういった内容がちゃんとしたものになっているかというのを、自己防衛としてフリーランスの方がスクリーンショットとか印刷して取っておくというのは有効だと思っております。後に虚偽だったんじゃないかとか、誤解を生じさせるような表現であったんじゃないかということで、言いやすくなるという御趣旨かと思っております。

○大谷構成員 自己防衛のためにそこまでフリーランスの方にやらせるのかというのが1つ議論なのかなと思っております、会社のほうに情報開示して、例えば表示された内容が消えてしまったとしても、情報公開していただければ撮る必要がないのではないかというお話です。

○立石大臣官房参事官 大変失礼いたしました。御質問について承知いたしました。

現時点で情報開示のことに関してまで、私どものほうで確認しておりませんでしたので、御質問の趣旨を踏まえて確認いたしまして、また御連絡できればと思っております。

○鎌田座長 大谷構成員、私のほうから質問。今、変更のようなことも少し事例に挙げたのですかね。最初の募集情報で情報提供したときに、途中で例えば著作権等について追加で、そういったときに、それはその扱いをどうすればいいのかというニュアンスでお聞きになったのですか。

○大谷構成員 おっしゃるとおりです。フリーランスの方は泣き寝入りが多いということ

もあって、著作物について、例えば印刷するとかイラストを出すといったことに関して、発注者側のほうが自分たちで使うからということで、著作権人格権の不行使ということの後から言ってきたというときに、もともとはそうじゃなかったじゃないかということがあったということで、条件が変更になったといえれば条件が変更になったという話ですが、初めの条件ではそこまで書いていなかったといったことが問題になっているということです。

○鎌田座長 分かりました。職安法の規定においては、その辺のところも、変更の場合にはどう対応するかも書いてありますので、1つの論点として提示された。つまり、当初の情報提供のものと途中で変更したような場合、それをどう扱うかということも今、御指摘あったので、これについても論点として検討していただきたいという趣旨だと思います。事務局、論点としてはそういうことだということです。

○立石大臣官房参事官 承りました。

○鎌田座長 ほかにございますか。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 ありがとうございます。

全体的に異論はないのですが、広報・周知の際に分かりやすくしていただいたほうがいいかなと思っていることが2点ございます。

1つ目が、的確表示義務というのが表示義務ではないということ、しっかり誤解なく伝える必要があるかなと思います。このように項目が列挙してあると、全て募集情報に含めなければいけないのではないかという誤解を与えてしまうかなと思いますので、あくまで表示されていた場合の的確性が問題であるということを知りやすく伝えていくことが大事かなと思っています。

もう一つが、募集情報の提供方法の部分ですけれども、ここは職安法の記載の仕方に沿った方法になっていると思うのですが、クラウドソーシングとか、そういったことがフリーランスにとって身近な募集情報になってくるのかなと思いますので、それも対象としていただいているということを明示的に書いていただきたいなと思っております。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

何かコメントありますか。事務局、どうぞ。

○立石大臣官房参事官 承知いたしました。分かりやすいように周知してまいりたいと思います。

クラウドソーシングやチャットといったものにつきましては、④の電子計算機と電気通信回線を接続する方法に含まれるという解釈ができるということでございますので、その辺り、構成員御指摘のとおり、分かりやすく周知してまいりたいと思っております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

鹿野構成員、どうぞ。

○鹿野構成員 資料2でもよろしいですか。募集情報の的確表示に関する部分で、資料2の虚偽の表示の禁止というところですが、よろしいでしょうか。

○鎌田座長 どうぞ。

○鹿野構成員 資料2の第二の2のところについてです。虚偽の表示について説明されているところについて、ちょっとお伺いしたいと思います。

まず、虚偽の表示ということについて、意図して募集情報と実際の就業に関する条件を異ならせた場合と書いてありますが、この意図してという枕言葉が果たして必要なのかというところにちょっと疑問を感じましたので、教えてください。虚偽の表示というと、まず事実と異なったことにならないように、ちゃんとチェックしてくださいねというのが普通ではないかと思うのですが、もしかしたら従来、労働法のほうでそういうふうな限定がなされていたのかどうかということ自体、私は十分に把握していませんが、この意図というのを教えていただきたいと思います。

それから、もう一つ、同じ2の2ポツのところですが、他の事業者に広告等による募集を委託した場合の対応が書かれております。ここでは情報の訂正の依頼をすることと書いてあって、それ自体に反対するというものではないのですが、結果的に委託先の事業者が虚偽の表示に当たることを表示していたというときには、この訂正の依頼をすることだけでなく、それ以前に、委託したときにきちんと正しい表示がなされるように、指示等をするべきではないかと思います。

あるいは、恐らく募集情報とかが少し変わることがあるのではないかと思いますし、そのときには最新のものを書かないと、その時点では事実と異なるということになり得るわけですが、そのように、例えば変更があるときには、委託する側がきちんと最新情報はこれだから、これに何月何日から訂正してくださいと指示しなければならないのではないかと思います。この2番目の○のところでは、委託者の責任について、つまり委託者がやるべきことという意味ですが、それについて若干薄い書き方のように思われましたので、その点について質問させてください。お願いします。

○鎌田座長 その前にちょっと確認というか、今、鹿野構成員がおっしゃった、他の事業者に委託したという場合の他の事業者は何を指すかということなのですが。私の理解ですと、これは募集受託者を指していて、いわゆる募集情報等提供事業は含まれないという理解なのですが、含まれるのですか。そうすると、いわゆる雇用仲介事業者も含まれるようになってしまうのですけれども、募集情報等提供事業まで含むということになれば。私は国会の答弁を聞くと、仲介事業は含まれないと理解していたものですから、そのところを。

○立石大臣官房参事官 それでは、最初に鎌田先生の御質問からお答えしますと、直接には仲介事業者にはもちろん義務はかからないということでございます。ただ、募集をお願いしている特定業務委託事業者の責任として、仲介事業者などがちゃんとした最新情報とか、虚偽の表示にならないようなことを行っているかどうかチェックするということで、仲介事業者にお願いしたら今回の法律に全く引っかからないということではなくて、特定

業務委託事業者はチェックしなければいけないということで書かせていただいているものでございます。

○鎌田座長 募集情報提供事業者も含まれる。

○立石大臣官房参事官 募集情報提供事業者にお願いした場合は、他の事業者に含まれると考えておりますが、募集情報提供事業者自体に直接、この新しい法律の義務がかかるというわけではなく、それはあくまで特定業務委託事業者を通じて、特定業務委託事業者がちゃんと直してくださいということによって効果が出るという考え方でございます。

○鎌田座長 分かりました。私は、ちょっと勘違いしていました。いわゆる委託募集に限定した説明なのかと思ったけれども、ワーディングが混乱してしまって。でも、御説明は分かりました。

○立石大臣官房参事官 ワーディングが分かりにくかったということであれば、申し訳ございません。また御相談させていただきながら、実際の指針の形になるとときには分かりやすい形というふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

また、鹿野先生からいただいた御質問でございます。

まず、虚偽の考え方については、意図してと言うのかということでございます。大変恐縮でございますが、参考資料1の7ページを御覧いただきます。職業安定法のほうの的確表示義務の取扱いについてでございます。募集・求人業務取扱要領の口のところに虚偽の表示の話を記載してございまして、口の（イ）のところで、虚偽の表示とは、事実と異ならせた表示のことをいい、募集の内容と実際の労働条件を意図的に異ならせた場合や、全く根拠なく採用実績が高い旨を表示する場合等には、虚偽の表示に該当することとしていところでございます。考え方としては、この安定法の並びの考え方としてはどうかということで、今回、このように御提案させていただいているものでございます。

また、委託した場合の取扱い、対応といたしまして、訂正というだけではどうなのかということ、委託をしたにしてもきちんとフォローアップしていくことは必要ではないかという御趣旨かと思っております。そうした趣旨からいたしますと、情報の訂正の依頼をすることというふうに、今回、2の2つ目の○の矢印で書いてございますが、そのみではなく、きちんとその情報が適切に修正されているかということを確認することでありませつか。

また、最新の情報に変わった場合でも、4番でございますけれども、募集が終了した場合や変更した場合には、速やかな変更ということを、委託した他の事業者にも依頼することということを書かせていただいたり、また、募集情報を提供するに当たっては、時点を明らかにするといったことを書かせていただいておりますので、こういったことの総合的な作用で、先生御指摘の趣旨に対応できればということを考えてございます。

○鹿野構成員 御回答ありがとうございました。

第二のところについては、承知しましたけれども、書きぶりとして、先ほども御説明あったように、ちゃんとチェックしてもらおうということをお考えであれば、そのことをもう

ちょっと前面に出したほうがよいのではないかと思います。

それから、1番目の質問の虚偽というワーディングの意味については、職安法の参考資料1の7ページを示して御説明いただいたところです。それで、職安法に関する虚偽の表示ということについては分かったのですが、職安法は（イ）で虚偽の表示について定義を置いていて、さらに、そもそも虚偽の表示だけではなくて、誤解を生じさせる表示についても禁止するというので、「虚偽」は狭く取ったとしても、「誤解を生じさせる表示」というところで、もう少し広い禁止をかけるような格好になっているかと思いますが、今回の件については、そこは違うのでしょうか。

○立石大臣官房参事官 御指摘いただきまして、ありがとうございます。

今回につきましても、虚偽の表示の禁止と誤解を生じさせる表示の禁止という、いわゆる併せ技のような形で法律上規定してございまして、指針におきましても、第二の2のところで虚偽表示の禁止、3のところで誤解を生じさせる表示の禁止、また4のところで正確かつ最新の表示の義務ということにしておりまして、先生御指摘のとおり、虚偽のところで足りない部分については、誤解を生じさせる表示のもので拾えるような類型、事案もあるのではないかと考えてございます。

○鹿野構成員 ありがとうございます。

そうすると、最終の確認ですけれども、虚偽というのは、客観的に事実と異なるということではなくて、もうちょっと限定はかけているけれども、その意図的ではないものについても、「誤解を生じさせる表示」というところに含まれるのだということですね。だから、その類型によってより広く、意図的でないものであっても事実と異なる記載については禁止の対象になり得るということに理解してよろしいですね。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

誤解を生じさせる表示につきましては、資料2の3のところに、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示としておりまして、誤解を生じさせるような表示というものに全て含まれるということ、今、一概に言い切れるか分かりませんが、そういった誤解を生じさせる表示ということで拾えるものもあると思っていますところでございます。

○鎌田座長 よろしいですか。

○鹿野構成員 はい。

○鎌田座長 ありがとうございます。

山田構成員、どうぞお願いいたします。

○山田構成員 山田です。ありがとうございます。

私も表示する提供方法のところの質問ですが、電子メール等（SNSを含む）となってますけれども、Facebookとかだったら不特定の人に募集する感じを何となくイメージするのですけれども、メールだと個別に勧誘する場合も想定されるわけですが、そういう個別に1対1で勧誘する場合も含まれるのですか。それともそうではないのでしょうか。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

今回の募集情報の的確表示につきましては、広告等により、広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供するときの的確表示の義務づけという趣旨でございまして、1対1の関係で直の知り合いに依頼するような場合というのは、想定していないというものでございます。ただ、メールアドレスなどを収集して、そのリストなどにのっとして、特定多数の方に電子メールでそういった募集情報を送付するという場合はあると思っております、そのような場合を想定しているところでございます。

○山田構成員 ありがとうございます。

趣旨はそうなのだろうと思うのですが、条文上、そこを読めるのですかね。不特定多数の人に限っているというのは、これは用語上、どこに引っかかるのでしょうか。

○立石大臣官房参事官 御指摘をいただきまして、ありがとうございます。

広告、文書の掲出又は頒布といったところで、その趣旨について規定していると承知してございます。

○山田構成員 前に広告とか文書の掲出、頒布というのを書いているから、それに類するというので、メールも1対1の場合は含まないという解釈になるのですかね。

○立石大臣官房参事官 そのように考えてございます。

○山田構成員 分かりました。ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

川田構成員、どうぞ。

○川田構成員 ありがとうございます。

申し上げたいの点の大きな1点目として、資料で言うと2の指針の中に出てくる12条の趣旨のところになるのかなと思うのですが、今まで議論になった点も含めて、幾つか12条の広告、文書の掲出又は頒布等の方法で、募集に関する情報を提供する際の的確な表示、具体的には虚偽表示又は誤解を生じさせる表示を避けるということの意味について述べたいと思います。1つは、これは契約が締結されたときの契約内容の明示とは多分区別される話であって、それより前の募集関連情報ということで募集段階での情報提供の問題であると思うのですが、まずそこを明確にする必要があると思う一方で、この問題は、恐らく契約内容の明確化を図るという意義とも無関係ではないと思いますので、その辺りの趣旨が受け手に伝わるような概念の整備が必要あるいは重要だろうと思っております。

また、募集段階での労働条件明示というのは、労働者を募集する場合の職業安定法には規定があるけれども、今回の法律にはそれ自体はないものの、今、言ったような契約関係の明確化に資するという観点から、募集・採用段階での条件明示というのも望ましいことではあると思いますので、この法律の趣旨が許す範囲で指針の中等で書けるところは書くのが望ましいかなと思っております。つまり、12条の趣旨との関係を明確にした上で、募集段階での条件明示の望ましさということにもできるだけ触れておくのがいいかなと思っております。

います。

それから、同じように、これも今、議論になったところですが、12条の対象となるのは、多分、募集の段階での表示であって、個別の契約締結に向けた交渉の過程での説明とか情報開示とも区別されるべきものということになるかと思えます。その点は、1つは事務局から個別の契約内容を決める話との違いとして、条文の文言に即していうと広告、文書の掲示又は頒布というところで線を引くのだという御説明があったと思いますが、可能性としては、募集関連情報、募集に関する情報という観点から概念を整理していくということもあるのかなと思っておりまして、これは今の時点でどうすべきということではございませんが、どういう整理の仕方がいいのかというところを踏まえて、趣旨と、この条文が対象としている内容ができるだけ明確に伝わるようなことを指針で補うということが重要なのかなと考えております。

今のが大きな1点目で、もう一つの点として、的確表示の対象になる募集に関する情報の内容で、これは資料1に書いてあるように、基本的な項目を政令で示して、より詳しいことを指針で、全体として現在の労働法制の内容なども見ながら、その中で、多分項目としては重なり合う部分が相当多いと思えますので、あとはフリーランスの働き方を念頭に置いたときに関心が持たれるようなところを重点的にということが要るのかと思えます。例えばちょっと網羅的ではありませんが、労働者を対象とした職安法のほうにもたしか載っていたと思いますが、労働者としての募集なのか、委託業務に従事する者としての募集なのかというところについて誤解を生じないようにすることなどが考えられるかと思えます。

あと、報酬の支払い方については、多分費用負担とか違約金なども含めて関心を持たれるところが多いかなと思ってしますので、その辺りなどがフリーランスの働き方と、そこで認識されている問題の実態を踏まえて、重点の置き方を考えるというのが望ましいかなと思っています。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

主に表現ぶりのところで、いろいろと留意点を言っていただいたということで、それを留意して考えてみてくださいということでもよろしいですか。

○立石大臣官房参事官 御指摘いただきまして、ありがとうございます。

今、いただきました御指摘を踏まえて、今後、もう少し内容を充実した指針の案をこちらの検討会にお示しする際に、そういった内容の案を作成させていただき、御議論いただければと思っております。

○鎌田座長 ほかに。

富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 ありがとうございます。

全体の方向性は、労働法令に即している内容で適切だと思います。ただ、先ほどのやり

取りもあったように、他の事業者に対して訂正や変更等の依頼を行うだけでは不十分であるため、記載を充実いただきたいと思います。

また、これは新法の対象外であることは認識していますが、職業安定法の場合、労働者を募集する企業だけではなく、求人・求職メディア等にも的確表示義務の規制がかかっているということを考えると、特定業務委託事業者から訂正等の依頼があったときには、速やかに対応することが望ましいといった、募集を委託された仲介事業者等に対する確表示を促すようなことについても、指針に記載する等、何らか検討いただきたいと思います。多くの求人メディア等では、職業安定法の改正を踏まえた対応が既になされていると思いますので、さらにフリーランスを含めた対応を促すようなことは検討いただきたいと思います。

それから、契約途中の解除に関し、作業した分までの報酬の支払いについての課題もありました。そういった視点についても、3条の契約書の記載事項に含める、また募集時の情報に記載するといったことは検討する必要があるのではないかと思います。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

今、御意見ということでよろしいですか。

○富高構成員 はい。

○鎌田座長 ありがとうございます。

そのほか、ございますか。

では、私のほうから、ちょっと細かいことで、でも何人かから聞かれたことでお聞きしたいのですが、方法に関して、ホームページというのはどうなるのですかという。つまり、文書とか電子メール、ファクシミリは分かるのですが、ホームページというの、ここで言う場合に該当するのですか、該当しないのですかというのが1点。

もう一つは、本当に私もよく分からなくて、これは事務局に聞くというより、皆さんの感想とか考え方ということに関わるのかもしれませんが、今回、新法の範囲外なのかなと思うのですが、妊娠・出産等による両立配慮が入ってきたということで、これは大変いいことだと思うのですが、フリーランスの募集に関して、だから女性は要らないという募集情報がもし出てきた場合、これは労働者だったら均等法5条があるからアウトです。でも、それに該当するものがないので、どういうふうにかえたらいいのかなということ。これはいろいろな御意見があると思うので、別にこの検討会で議論する範囲に入らないということであるならば、それでいいと思うのですが、ちょっと気になったということでもあります。

2番目は私の感想なので、事務局のお答えはなくても結構です。ホームページのほうはお願いします。

○立石大臣官房参事官 御質問をいただきまして、ありがとうございます。

ホームページにつきましては、資料1の1の(1)の矢印の①から④までございますが、



④の電子計算機と電気通信回線を接続する方法のところで、括弧内にインターネット等とありますが、ここでホームページを読み込むことができると承知してございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、ほかにございますか。ありがとうございます。

また戻っていただいても結構ですけれども、次に「中途解除等の事前予告・理由開示」及び「継続的業務委託」について御議論をお願いしたいと思います。中途解除の事前予告・理由開示のところは、継続的業務委託をどう考えるかということともちよっと関連するところもございますので、もし可能であれば、こちらのほうから御意見、御質問を、もちろん中途解除のことも結構ですけれども、できれば継続的業務委託のところから話をいただければと思います。

それで、ちょっと進行との関連で私のほうから事務局にお聞きしたいのですが、政令で定める期間ということになっているのですけれども、これは契約期間を言っているのか、あるいは事実上の継続期間を言っているのかという、その辺のところの疑問がありまして、多分、公取でもこの議論はやっているのではないかと思うので、何か統一見解といいますか、今、途中経過なので何とも言えないと思いますが、それを明確にしておいたほうが良いと思います。

なぜかという、例えば契約期間だと捉えれば、仮に政令で定める期間が何か月と一定の期間を定めたとした場合、契約期間がその一定の期間以上であれば、本当に委託して1か月過ぎたところでも継続的業務委託に当たるわけですね。なので、どういうふうに捉えるかということが重要だと思いますので、まだ決まっていななら決まらないでいいのですけれども、ちょっと教えていただければと思います。

○立石大臣官房参事官 御指摘をいただきまして、ありがとうございます。

現在の考え方といたしまして、契約を締結した日から契約の満了日・納期といった考え方の期間を見ていただくということになってございます。更新の場合ですと、最初の契約を締結した日から、空白期間を挟んで最後の契約の納期、契約の満了日というところで、最後の契約の期間を含めて、いわゆる継続的な期間に達するかということで考えていただくということかと思っております。

○鎌田座長 契約期間として捉えるということですかね。分かりました。ということのようです。

では、御意見をお願いいたします。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 まずは、期間の3の話をしたほうが良いということですね。

○鎌田座長 できれば。

○平田構成員 それで申し上げますと、今回、すごく学びが多い調査、ありがとうございます。調査結果では、契約期間が1年以上の場合、発注事業者への依存度が高まる傾向ということで、恐らく1年以上とすることを示唆されているのかなと思うのですけれども、

契約がなくなってしまうということのインパクトを考えますと、特に中途解除の事前予告の部分などを鑑みますと、6か月程度としていただいたほうがいいのかと思っております。

また、契約の更新のところ、公取でも同じ議論があったのですけれども、連続する前後の契約の同一性みたいなところですが、参考までに申し上げますと、例えばある方に事務的なアシスタントのお仕事をお願いしていたところ、文章力が非常にある方だったので、途中からライティングのお仕事をお願いしましたという形で、1つの取引先で途中で業務内容が変わっていくということは、いろいろなケースであると思うのですね。

そのときに、もちろん業務内容が変わるので、個別契約なり、本契約なり、巻き直しにはなると思うのですけれども、関係性としては、その取引先のお仕事ということで継続していますので、業務内容が変わったから、例えば妊娠・出産の配慮をしなくてよくなるみたいなことがあると、そういった配慮をしないために業務内容を変えるみたいなことも想定されるのかなと思っております。できれば同じ発注者、同じ関係性の中であれば、多少その業務が変わっても継続的な業務と捉えていただけるとありがたいなと思っております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

この点に関連しまして、何か御意見ございますか。今、平田構成員は6か月という長さの御提案だと。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 山田です。どうもありがとうございます。

アンケート結果に基づいて、1年以上の場合に掛け持ちをしていないというのが多いところから、1年というのが出ているというところで、先ほどの平田さんの6か月ぐらいはというところですが、私も相談の現場にいる感触としては、6か月とか。中には、3か月でも、その仕事のためにほかの仕事を断っているというような御相談を、私ども、結構多く受けているので、1年だとちょっと長いというイメージでおります。

また、頂いたデータを見ても、ほかに1つ掛け持ちをしているとか、たくさんリスクヘッジしているわけではなくて、仮に2つあったとしても、その1つ大きなところが契約を解除されるというのは、かなりダメージが大きいだろうなと思いますので、率直な感想としては、私は1年よりももっと短いほうが、中途解除の期間6か月、考え方によっては3か月というのもあるのではないかなというぐらいに思っております。ちょっと意見も入っております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

そのほか、いかがですか。

布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 ありがとうございます。

継続的業務委託の期間ですが、短い期間で設定するのであれば、空白期間も短くする必

要があると思います。例えば6か月としたとき、3か月、4か月の空白期間があっても、継続しているというのはちょっと違和感があります。今、お二人から6か月というお話ありましたが、もし6か月ということであれば、空白期間はかなり短い期間にするということが必要ではないかと思います。また、仮に1年ということであれば、それなりに期間も延ばさないと、対象から外れてしまう方も少なからず出て来るかもしれないと思うので、継続する期間と空白期間は、両方併せて考える必要があると思います。具体的にどのぐらいの期間にすればいいのかについてはまだ考えがまとまっていませんが、少なくとも考え方としては、そういうふうにするべきと思っています。

○鎌田座長 ありがとうございます。

これは事務局に聞くというよりは、皆さん、どういうふうにお考えなのかということ。空白期間とセットで考えるということですかね。その場合に空白期間をどのぐらいにするかというのは、恐らく継続期間の長さとの関連ということになりますので、どちらが先かということはないかなと言いつらいと思うのですけれども、いかがですか。

富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 結論から言うと、短いほうが良いのではないかと考えています。13条と16条が同じ期間で良いのかという疑問はあるのですが、例えば妊娠・出産・育児等で考えると、労基法上では母性保護規定があり、基本的には勤続年数の長短は関係なく適用されるものだと思います。育介法の場合、適用対象外のものもございませぬけれども、育介法の見直しの議論の中では、看護休暇や介護休暇に対しては、6か月未満の労働者も対象にする方向で見直しの検討がされているというところもあるので、そのニーズは勤続期間に関わらず存在すると思います。

16条の部分について、予告なく契約解除されると、次の仕事を探す期間も、収入もなくなり、それによる生活へのインパクトは非常に大きいと思います。規定の対象となる方なるべく広くとるとということからすると、継続的業務委託の期間は、できるだけ短いほうが良いのではないかと考えます。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

今、富高構成員から、13条、16条を場合によっては分けることでどうなのかという御意見がありましたけれども、法令の解釈として分けることが可能かという、ここは事務局にちょっと聞いてみますね。お願いします。

○立石大臣官房参事官 恐れ入ります。

法第16条と法第13条の期間につきましては、問題の御指摘をいただいたところですが、分けることは難しいということで、申し訳ございませぬ。法律の構造上ということでございませぬ。

○鎌田座長 ありがとうございます。

大下構成員、どうぞ、お願いいたします。

○大下構成員 ありがとうございます。

私も1年がいい、半年がいいと、まだ判断がついていないのですが、先ほど座長がおっしゃった、妊娠や出産等に対する配慮を踏まえて、フリーランスで仕事をされている女性の方との契約が避けられる傾向が出てくるおそれがあるかもしれないということを考えたときに、契約期間が半年でもそういった傾向がさらに強まるという可能性もあるのではないかと、少し懸念しています。ここまでの議論をお伺いしていて、そうした点も踏まえながら検討する必要があるように思いましたので、その点だけ発言しておきたいと思います。ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

もう一点、平田構成員から、更新の際の同一性をどう考えるかという問題というか、論点提起もありましたけれども、平田構成員は、全く同じ契約を更新するという考えではなくて、同一当事者間で一定程度同一であれば、それは同一と言うのがいいのではないかと、御指摘でよろしいですか。

○平田構成員 おっしゃるとおりです。

○鎌田座長 これについても皆さんの御意見をいただきたいのですけれどもね。

では、川田構成員。

○川田構成員 ありがとうございます。

まず、今の点から申し上げますと、私も契約の同一性については、全然違うというか、募集段階からやってほしい仕事が変わっているのが通常であるようなところになるような場合には同一の契約ではないということを考えなければいけないかもしれませんが、1つの契約を続けていく中で、先ほど例に挙げられたような具体的な事情を踏まえて、仕事の中身が変わっていく可能性があると言えるような範囲内のものは、同一性があると見るべきではないかなと考えております。

理由としては、場合によっては、13条のほうで対象になったり、あるいは16条のほうで仕事の内容を少し変えようとしたことが、折り合いがつかなくなって契約の打ち切りになるということも考えられるところで、そういう場面で、先ほど述べたように、ある程度一般論的に見てつながりがあると言えるような範囲内の事柄については、13条とか16条の対象として見ていく中に入れるために契約が続いていると見たほうがいいのではないかと、ということです。

あと、ついでに一、二点触れてしまうと、ここは事務局にも伺いたいところですが、継続的な契約というのは、例えば整理として、基本契約と個別契約があるような場合の、基本契約の部分について、どういう扱いになるのかとか、あるいはさっき契約期間で見るのか、事実上の状態で見るとかという話がありましたが、例えばはっきりした契約書が取り交わされているような状況ではないのだけれども、事実上、あたかも基本契約があるような状態で、一定の当事者間で繰り返し発注が行われているような場合などに、どう考えていくのかというのは、フリーランスの契約の仕方にいろいろなものがあるので、その辺り

の整理が必要になってくるのかなと思います。

ですので、今のところ事務局の方針のようなものがあれば、それを前提に考えてみたいと思いますので、御説明いただければと思います。

以上で取りあえず終わりたいと思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。

最後の基本契約、個別契約という関係がある場合にどう考えるかという御質問ですので、事務局、今の段階での考えを示していただければと思います。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

基本契約の関係につきましては、最初に基本契約が締結された日から基本契約の満了日までをこの期間と捉えて、継続的業務委託の期間を見るということになるかと思ってございます。

もう一つの事実上、基本契約のようなものがあって、契約書には明示されていないけれどもというような御指摘につきましては、今、よく検討したものがないのであれなのですが、この新しい法律が施行されれば、3条の明示義務のほうで書面明示ということになっていくのかなと思ってございますので、そういったような形で取りやすくなるのかなと思っていただいております。

それから、質問いただいている点ではないのですが、契約の同一性のところでございますが、御議論、御意見踏まえて検討していくということにもなりますけれども、契約の同一性の考え方につきましては、公取さんのほうとも考え方を共通にする必要がございますので、そちらとも足並みをそろえながら、皆様にも検討の状況を共有させていただきながら、御議論いただけるようにさせていただければと思っております。ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

よろしいですか。

○川田構成員 はい。

○鎌田座長 この基本契約、個別契約については、いろいろなパターンがあると思います。基本契約があって、その基本契約に基づいて個別発注が行われる場合と、それから基本契約があって、さらに個別契約が行われる場合と。今、川田先生が、基本契約がはっきり契約ということは言えないけれども、個別契約がそれに基づいて行われる。いろいろあると思いますが、論点として何かというと、継続性といった場合に何を対象に継続性を見るのかという問題だと思うのですね。つまり、基本契約と個別契約が両方ある場合に、どちらを対象にして見るのか。どちらも契約というふうにある限りは見るのか。そういったことも含めて、論点が幾つかありそうな気がしますので、この辺のところも整理しながら今後少し検討していければと思います。

山田構成員、どうぞお願いします。

○山田構成員 すみません。相談の現場で受けての感想ですけれども、契約期間を判定す

るのはすごく大変です。聞いていても、納期もちょっと明確になっていないというものだとか、結構ふわっとしたものが多くて、判定するのはなかなか難しいなということは相談の現場で思っております。

また、契約の同一性についても、特にITなどは、私ども、ITの仕事をしていない者からすると、ほとんど同じなのではないかと思うようなものでも、いや、全然話が変わってきますよ。こんな仕事を頼まれた覚えはないというような業務内容の変更の相談とかもあつたりします。しかし、そこが発注者と受託するフリーランスとの間ですごい認識の差があつたりして、同一か、同一じゃないかというのも、当事者以外ではなかなか分かりにくいというところがあります。違反行為の認定で役所のほうの執行体制にも絡むところがありますから、私はあまり厳密にがちっとするよりも、先ほど平田さんがおっしゃったように、契約の同一性は当事者間が同じというぐらいの、結構ふわっとしたものとかにしてもらったほうがいいかなと思います。

空白期間の考え方も、厳密なルールをつくってできるかといったら、なかなかできないところもあるかなと思うので、私は広く、ふわっと網がかかるような感じのほうがいいかなという感触を、相談の現場では持っております。

意見ですけれども、以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。そういった御意見ということも踏まえながら検討していきたいと思えます。

それでは、「中途解除等の事前予告・理由開示」のところを含めて、また御意見いただきたいと思えます。いかがでしょうか。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 ありがとうございます。

私からは2つあるのですが、まず前提として、フリーランスという働き方は、労働力の提供ではなく、業務の遂行を約束して、それに対して報酬をもらう。いわば即戦力を求められる働き方なのですね。なので、取引先の期待に沿う仕事ができなければ、取引が終了するリスクというのを常にはらんだ働き方です。

だからこそ、この中途解除の事前予告というのは非常に重要だと思っていて、取引終了が収入面で生活に直結するようなケースもありますし、稼働中はほかの案件獲得の活動ができなかったりもするので、ちゃんと事前に準備する期間が必要であるという考え方で今回、法律として入れていただいたと思えます。

そう考えた場合に、まず1つ、中途解除の事前予告の例外事由の中で、特定受託事業者の責めに帰すべき事由について直ちに契約を解除する必要が認められる場合とありますが、フリーランスにとっては求められる成果を出せなかったとき、誰のせいにもできないというか、自分と向き合って反省と改善を繰り返すしかない働き方で、事業者として、ある意味あらゆる契約解除に自分の責めに帰すべき事由もあるという自覚を持っている方も多いと思うのですね。

そうなったときに、フリーランスの責めに帰すべき事由で契約を解除したのだ。だから、事前予告は必要ないのだと言われてしまうと、何でもかんでも事前予告しなくていいということになってしまわないかなというのを懸念しております、具体的にどういう場合であれば直ちに契約解除する必要があるのか、もう少し深掘りしておかないと、基本的にはフリーランスのパフォーマンスが悪かったからですねという話で終わってしまわないかなというのが懸念の一つ目です。

もう一つが方法なのですけれども、そういった事前予告は非常に大事なものですから、その事前予告の方法は書面または電磁的方法に限っていただきたいと思っています。言った言わないといったようなトラブルをなくすという意味でも、相互にエビデンスが残る形にしておく必要があるだろうと思います。

一方、理由の開示方法については、口頭もオーケーとしていただいたほうがいいのではないかなと思っています。先ほど申し上げたとおり、なぜ終了してしまうのかというところは、期待に沿う仕事ができなかった、やりますといったことができなかったということも多いです。それに対してフィードバックはもちろんありがたいのですが、全て事務的に文章で伝えられるものばかりでもないかなと思っています。特にクリエイティブの領域ですと、何となく求めていたトーンとかマナーと違ったとか、相性の問題とか、そういうものもあると思います。

関係性を考えると、口頭で角を立てない言い方を模索しながら伝えるとか、対面で腹を割って話したほうがよいということもあると思いますので、文書で伝えることを義務化してしまって、中身のない形式的な文章のやり取りが双方負担になってしまうというのあまり意味がないかなと思いますので、ここについては口頭も可としていただいたほうがよいのかなと思いました。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

事務局、何かコメントありますか。

○立石大臣官房参事官 大変重要な御指摘をいただきまして、ありがとうございます。

例外事由の責めに帰すべき事由のところでございます。この内容といたしましては、参考資料1の15ページでございます。労働基準法上の解雇の予告の場合の例外事由となっております「労働者の責に帰すべき事由」の解釈」という解釈通知を参考のところ書かせていただいております。

そこでは、「労働者の責に帰すべき事由」とは、労働者の故意、過失又はこれと同視すべき事由であるが、判定に当たってはということていろいろ書いてございまして、2行目に、総合的に判断すべきであり、「労働者の責に帰すべき事由」が法第20条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、従って又使用者をしてかかる労働者に30日前に解雇の予告をなさしめることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限って認定すべきものであるとしてございまして、その後、事例として（1）から（6）まで

が書かれているところがございます。

労働者とフリーランスでは、当然全て同じというわけではございませんが、考え方としては、このような内容と並ぶぐらい重いものという趣旨にすべきということを事務局としては考えて御提案していたところがございます、その点につきまして御説明させていただければと思います。ありがとうございます。

○鎌田座長 平田さん、何かコメントありますか。

○平田構成員 ありがとうございます。

今の15ページの部分、事業者であるフリーランス向けに書き換えを検討されると思うので、4番目の他の事業場へ転職した場合みたいなものは恐らく当てはまらないと思うのですが、それ以外については、似たような文言で入れていただけると分かりやすくてよいかなと思いました。御提示ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

富高構成員。

○富高構成員 ありがとうございます。

今の「責に帰すべき事由」の部分で御説明いただいたとおりだと思いますので、労働者と異なる部分はあるとは思いますが、できる限り限定的かつ明確に記載すべきと思っています。

それから、事前予告の方法ですけれども、口約束にならないよう、口頭ではなく書面や電磁的方法で行うことが望ましいと思います。その点は指針等において明らかにしていただきたいと思っております。

また、資料1の2ページ目、最初の例についてですが、直ちに契約を解除せざるを得ない場合というのは、やや曖昧かと思っております。こうした条文ですと、事業者の都合による事案が幾らでも適用されうる懸念がありますので、該当する事案はできる限り限定するのが望ましいと考えます。

参考資料2の中の5ページの一番下の○をみると、30日前の解除の事例はあまりなく、業界として90日のキャンセル規定を定めているといった「望ましい取組」がなされている実態もあります。今回の新法施行により改善される部分もある一方で、これまで行われてきた望ましい取組が後退することがないように、好事例の共有等により全体の底上げがなされていくようにしていただきたいと思います。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

今、富高構成員が後半に言われたのは周知の仕方のところなので、今の段階で事務局として何か考えていることはありますか。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

具体的な周知の方法といたしましては、リーフレットとか説明会での資料ということが



あるかと思いますが、そういった際には、明確に今、御指摘のような点につきましても、引下げにならないような形で周知をしていけるように工夫してまいりたいと思っております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 すみません、山田です。

労働者の責めに帰すべき事由のところ、先ほど労働者の場合と基本的には同じような考え方の範囲だということのお話がありました。いわゆる極めて限定的な感じなのだろうというのは、そうあるべきだと思うのですが、労働者の場合、それが利いているのは、通達とかできちんと明示しているということももちろんあるのでしょうけれども、実務上、労基署の認定が必要というところはかなり大きなハードルになっているのですね。

労基署はなかなか認めてくれないぞという思いと、あと、認めてもらうために手続も結構大変だということもあって、解雇するほうも、こんな大変なのだったら解雇予告手当を払ってでもとか、30日前予告してでもというようなモチベーションになっているというのは、私は、労働事件を取り扱っている感覚からしてすごく感じる場所なのです。

今回のフリーランスの場合、ここは責めに帰すべき事由についての労基署の認定というのは、恐らく今のところ入らないですね。というわけで、通達で例示を出すだけというのと、労働基準法上の帰すべき事由というのは、後に労基署の認定が控えているという点からすると、事実上の効力はかなり違うかなと感じていますので、きちんと書けば限定的になるかというところは、私はそんなに油断できないかなと思っております。

○鎌田座長 御意見ということで、ありがとうございます。

では、私のほうから幾つかお聞きしたいのですが、まず例外事由ですが、資料1の2ページ目のポツの4番目に、基本契約が締結されている場合であって、特定受託事業者の事情により相当な期間、個別契約が締結されていない場合は例外事由になるという趣旨だと思うのですが、例えば基本契約で登録している。ずっと仕事を受けないという事態があった場合に、それは解約するときに事前予告は必要としないというような例なのでしょうか。

もう少し私の意見も言うのですが、例えば基本契約を結んで仕事をしてくれないのだったら、普通に考えれば解約するというのが筋なのかなと。でも、ずっと登録して契約を結んでいる中で、その状態が放置されている状態で、解約するとなったら即解約ですよということはどうなのかなと。仮にそういった場合に事前予告をしたとしても、どれほどの問題が出てくるのかなと思って、イメージがよく分からないというか、その辺のところを御説明いただければと思います。それが1点。

次に、理由の開示の方法のところ、先ほど平田構成員は、実態を踏まえて口頭も認めてほしいということですが、私のように紛争などを目にしていると、紛争を前提にすると書面で書いてもらわないと困るといった意見もありますので、口頭では困るといった意見も

あるので、そういったところをどう考えたらいいのかということが、私としてはちょっと気になるかなということです。

それから、3つ目、これが最後ですが、理由開示の請求というのは、事前予告がなされた場合に、その契約満了するまでに理由開示の請求をするという趣旨なのですけれども、そもそも予告義務がないのに理由開示しろというのは、これは対象にならないと思うのですけれども、予告しなければいけないのに即時解約した場合というのは、当然、理由開示の請求をすることができるのですねということの確認ですが、いかがでしょうか。

○立石大臣官房参事官 御質問いただきまして、ありがとうございます。

まず最初に、資料1の2ページ目の例のポツの4つ目のところについての御質問でございます。こちらにつきまして、例外事由を設けた趣旨でございますけれども、発注者側が基本契約を締結した上で、個別契約の申込みや依頼をしているにもかかわらず、フリーランスの側の事情により、しかも相当な期間、個別契約が締結されていない場合につきましては、そのフリーランスの方にとっては、今回の規定の趣旨である依存といったような関係が発注者との間にないということも考えられますので、事前予告の保護に入れるということの趣旨とは違うのかなということで、対象外ということで御提案させていただいたことでございます。

2つ目でございますけれども、理由開示の提示についてでございます。こちらは、まさに御議論をいただければというところでございますけれども、資料1の他法令の例にも書いてございますように、労基法における退職証明については、証明書を請求した場合には遅滞なく交付が必要とされておりますこととの関係なども考えて、御議論いただければと思っております。

最後の御質問でございますけれども、資料1の2ページの(4)理由開示の例外事由の一番下の※印のところに、理由開示は事前予告日から契約満了日の間で請求することとなっているため、事前予告の例外事由に該当する場合は理由開示の請求対象とならないとしている点につきまして、仮に事前予告の例外事由に当たらないような場合に、実際に事前予告をしなかったというような、いわゆる事前予告義務があるのに事前予告をしないということがあった場合には、当然に理由開示の対象となると考えているところでございます。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

川田構成員、どうぞ。

○川田構成員 ありがとうございます。

1点目は、ここで扱う話になるのかどうかという話なのですが、ここでもフリーランスの働き方にいろいろなものがある中で、契約の打切りあるいは解除として、どういう範囲のものを捉えていくのかという点が、整理が必要な場面があるのかなと思っております。恐らく具体的な契約がある場合の個別契約の打切りは当然入ってくると思っております。若干気

になっているのは、委託者側からの発注とか依頼が個別的な契約締結の前提になっているようなケースで、委託者のほうで発注とか依頼を止めてしまうようなケース。この辺りは、もしかすると、この法律の中では2章の取引適正化のほうの問題として見ていくことになるのかと考えていますが、その辺りを含めて、概念の整理がもしかしたら必要になるのかなと思っています。

それから、もう一つ、先ほどまでの議論を踏まえて考えた点として、若干細かいことではあるのですが、理由の開示のところ、事前予告の対象にならない場合には理由開示の対象にもならないということについて、この条文の構造上、そういう理屈かと思う一方で、例えばフリーランスのほうから理由の開示の要求があった場合に、事前予告の対象外であると考えられているようなケースというのは、そのことについて事情を説明することになるのかなと思っています、その辺りの関係の整理が何かつけられているのかということが若干気になった点です。

それから、あと一点ありますが、事前予告の方法については、恐らくできるだけ客観的に明確性が確保されるような方法がよいので、書面とか電磁的方法が望ましいのかなと思っています。一方で、理由のほうは、先ほど口頭で、表面的、形式的なところを超えるようなことも含めて丁寧に説明したほうがより適切という趣旨かと理解しましたが、口頭のほうがいい場合もあるのではないかというご意見がありました。理由の開示のほうは、労基法上の制度などを見ると、労働者のほうに方法の選択が一定程度委ねられている。書面による開示を説明したときに書面で説明してくださいということなので、例えばフリーランスの側が書面を求めた場合に書面で明記する必要があるという仕組みにしておくことは考えられないのかということはあるように思いました。

その上で、先ほど理由のほうを発注者の側が口頭で丁寧に説明したいと考えている場合に、そのような状況で話し合いができれば望ましいということ、例えば指針等、何らかの形で示した上で、そういう話し合いをしている場合であれば、例えば仮にフリーランスが要求した場合に遅滞なく書面を交付するというルールにしておいたとしても、その遅滞なくという部分に抵触するものではないと考えるとといったことも含めて、可能性としてはあるのかなと思いました。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

16条は指針はないので、それを前提に幾つか考え方、御質問があったと思いますので、事務局、もしよろしければお願いします。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

御質問のところにつきましては、2番目のところで御指摘いただきました事前予告の例外の話につきまして、条文の構造上、例外事由に当たった場合には予告義務が発生しないとなっているけれども、実際にフリーランスから理由の開示の請求があった場合には、事実上、あなた、例外事由に当たるのですよという説明が必要になってしまうということと

の関係の整理が必要ではないかということであったかと思っております。その場合に、理由開示の義務がないという中で、私にはその予告がなかったけれども、変じゃないですかみたいな形で聞かれたときには、おっしゃるような場面もあるのかと思っております。その辺りについて、本日いただいた御指摘を踏まえまして、事務局でも検討させていただき、またこの検討会でも御議論いただけますとありがたく存じております。

大変恐縮でございます。1つ目に御質問いただいた内容が、申し訳ございませんが、理解できておりません。

○川田構成員 つまり、何をもって契約の解除かというときに、解除通知みたいなものを送って、既にある期間の途中とか期間の定めのない契約を打ち切るというような、一般的な解除以外に何かこの場面で解除通知と捉える必要があるのではないか。あるいは、解除のものではないとしても、法の趣旨からすると何らかの対応を、この16条との関係で考えるべき点はないのかということです。その点は、この法律の第2章の取引適正化のほうで対応する可能性も考えながら検討する必要があるかなという観点からの質問です。

○立石大臣官房参事官 恐れ入ります。ありがとうございました。

何をもって契約の解除かというところ、確かに非常に分かりやすい解除通知を送るといふ以外のケースも想定されるという御指摘かと思っておりますので、今回、法第16条について指針はないのですけれども、いずれにしても解釈通知はつくってまいりますし、リーフレットといった形でもきちんとした周知資料というものもつくってまいりますので、そういったところに、今、御指摘があったようなものについても明確に書けないか、検討させていただければと思っております。ありがとうございます。

○鎌田座長 ちょっとそれに関連して、さらに加えて検討していただきたいのは、ここで対象になる解除の範囲ですけれども、一般的には債務不履行に基づく解除がありますね。これは入るのだらうと思えます。

それから、約定解約と言って、例えば契約で即時解約できますと契約に明記している場合に、それはこの条文の適用があるのかということ。それは私の考えもありますけれども、まずは検討していただきたい。

それから、もう一つ、合意解除というのがあるのですね。つまり、これは解除する時点について、発注者のほうから、もうあなた、無理だからやめてくださいねといったときに、フリーランスのほうも分かりましたと言って合意した上で解除する。その場合も事前予告という問題が出てくるのかということ、併せて検討して。民法的には、大体その3つでいいですかね。鹿野先生に振って申し訳ないですけれども、解除という場合には。

○鹿野構成員 解除と一般的に言った場合には、一方的な意思表示による解除は債務不履行解除というのが典型ですけれども、継続的契約の場合においては、一方の当事者から将来に向かって、相手方にそのような債務不履行等がない場合にも解除することができる場合がございますし、むしろここで検討されているのは、そういう場合を含むのかと考えておりました。ただ、将来に向かって、あなたはここで仕事をしなくていいですとい

きなり言われて契約を打ち切られるということでは、フリーランスにとってあまりにも不利益が大きいだろうということで、一定の予告期間を設けるというような議論になっているのかと理解しておりました。

○鎌田座長 突然振って申し訳ないです。つまり、解除というのをどう考えるかというのは、今、川田先生がおっしゃったように気になるところなので、その辺も含めて論点で考えてくださいということ。

どうぞ。

○鹿野構成員 私も川田先生が先ほどおっしゃったところに関連して、基本契約と個別契約があるという場合に関して追加で一言申し上げます。基本契約を解除するわけではないのだけれども、今まで定期的に個別契約として個別発注していたところ、あるときからぴたっと個別的な発注をしなくなったということであれば、事実上、全体を解除されたのと同じような効果がフリーランスにとっては発生することがあるわけですね。そういう場合をどういうふうに捉えるのかということが気になりました。その点は川田先生がおっしゃったところにも関連して、検討が必要なのかなと考えております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

これに関連してでも結構ですが、何かございますか。

どうぞ、事務局。

○立石大臣官房参事官 すみません、事務局でございます。

先ほどの契約解除の議論での御参考でございますけれども、参考資料1の15ページの、先ほど御覧いただいた「「労働者の責に帰すべき事由」の解釈」のところでございます。そこの一番下のところですが、なお、就業規則等に規定されている懲戒解雇事由についてもこれに拘束されることはないこととなっておりまして、そういう意味では、約定解除みたいな形で、これに違反したら解除ということを決めていても、責めに帰すべきと解釈すべきではないという方向なのではないかということで、御参考として補足させていただきます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。いろいろと論点がありそうでありますので、今日出た様々な論点についても、考え方としては、事務局としても整理していただいて、また皆さんの御意見を伺うという段取りというか、進行でよろしいのですね。ということであります。宿題がたくさん積み上がってきて、皆さんも大変だと思いますが。

ちょうど終了時間になってまいりましたが、事務局のほうから次回の日程について説明をお願いいたします。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

次回の詳細につきましては、座長と御相談の上、事務局から後日御連絡をさせていただきますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

○鎌田座長 それでは、本日の検討会はこれで終了します。

皆さんにおかれましては、活発な御議論ありがとうございました。